

Tecnología. La Fundación Telefónica Movistar abrió la inscripción al *portfolio* de cursos de formación online (MOOC, sigla en inglés) con el fin de que las personas adquieran competencias digitales, sin salir de sus domicilios.

PREOCUPACIONES. TEMEN POR POSIBLE CORTE EN LA CADENA DE PAGOS Y UNA CAÍDA EN LAS VENTAS.

Antes del coronavirus, 65% de las empresas no tenía empleados haciendo *home office*

Actualmente, 42% de ellas tiene a sus trabajadores bajo esa modalidad. El dato surge del IAE Business School, la escuela de negocios de la Universidad Austral, que realizó una encuesta a más de 100 gerentes y directores de RRHH sobre cuáles son sus aprendizajes y preocupaciones frente al Covid-19

En el marco de la pandemia de Covid-19, IAE Business School realizó una encuesta en la que participaron gerentes y directores de recursos humanos de 111 empresas. Fueron consultados sobre cuáles son sus aprendizajes y preocupaciones frente al coronavirus.

Cuando se les preguntó sobre quiénes están tomando las decisiones finales sobre el personal, 38% señaló que el comité ejecutivo, 25% el CEO, 23% el comité de crisis, 6% el área de management local, pero con aprobación de la casa matriz, 5% el director de Recursos Humanos y 4% cada equipo. "Observamos que la gran mayoría está tomando las decisiones de manera compartida. Esto es lógico, y saludable", señaló Julián Irigoín, profesor del IAE Business School y quien lideró el sondeo.

Ante la pregunta sobre qué cantidad de empleados realizaban "home office" al menos tres veces semanales antes del brote de Covid-19, 65% de los encuestados indicó que ninguno de sus empleados lo hacía, 25% indicó que lo hacían algunos de sus trabajadores, en 7% de las empresas todos los empleados se encontraban bajo esa modalidad y en 3% la mayoría de ellos laboraba remotamente. Actualmente, 42% de las empresas que no tenía personas teletrabajando ahora tiene a más de la mitad de la nómina de esa manera remota. "Muchas veces los factores externos fuerzan cambios profundos. Tanto en personas como en organizaciones", afirmó Irigoín.

Un dato para destacar es que 80% de las empresas de más de 400 empleados no tenían empleados trabajando

de manera remota antes de la crisis.

Después de la pandemia

Cuatro de cada 10 directores de RRHH encuestados consideró que el mayor aprendizaje que tendrán en su organización como consecuencia del Covid-19 estará relacionado con el teletrabajo, 20% cree que el segundo será la necesidad de ser más ágiles, innovadores, creativos y flexibles para enfrentar situaciones nuevas. Y, el tercer aprendizaje, señalado por 18% de los encuestados, es la creencia que se dará en relación al manejo de crisis.

Según los datos que estableció este sondeo, actualmente las principales preocupaciones de los directivos de recursos humanos son por un posible corte en la cadena de pagos y una caída en las ventas.

Respecto a la pregunta referida a



EMPRESAS. El mayor aprendizaje como consecuencia del Covid-19 estará relacionado con el teletrabajo.

las herramientas con las que mantienen el contacto con los empleados que no están trabajando o que lo hacen de manera remota, 31% de los encuestados indicó que usa WhatsApp y celular, 26% utiliza email, 15% señaló Microsoft Teams, 12% usa Zoom, 11% utiliza Skype y 5% Google Suite. Al respecto Irigoín in-

dicó: "El mail sigue siendo una herramienta corporativa muy usada, y es llamativo el rol que está teniendo WhatsApp en la vida laboral, siendo que también es una aplicación extendidamente utilizada en la vida personal. Herramientas como Microsoft Teams y Zoom van ganando cada vez más terreno".

Más de 350 personas están buscando soluciones a problemas generados por el Covid-19

La convocatoria a participar de la edición argentina del #HackCovid19AR fue todo un éxito: en pocos días se inscribieron más de 600 personas, de las que quedaron seleccionadas 350 (entre emprendedores, investigadores, universitarios, profesionales, programadores). Los seleccionados fueron reunidos en 35 equipos interdisciplinarios. El desafío es lograr una interacción 100% online, de cocreación intensiva y en equipos.

El objetivo es buscar soluciones a los múltiples problemas que ocasiona el coronavirus Covid-19 en la comunidad. Hay tres líneas verticales desde las cuales atender a la problemática: Logística y Producción; Salud Humana; y Acceso y gestión de datos. Las personas que participan de la experiencia están acompañados por más de 85 mentores y cerca de 40 expertos que guiarán a los equipos en todo el proceso.

La iniciativa es impulsada en Argentina por la Incubadora de empresas Fide (de la UNC, UTM-RC y la Municipalidad), junto a la Incubadora de Empresas de la UNC, la Facultad de Ciencias Económicas de la UNC, y la Secretaría de Ciencia y Tecnología de la UNC



Lanzamiento oficial

El lanzamiento oficial del desafío fue el 2 de abril y los equipos tendrán tiempo hasta el jueves próximo para materializar su idea. Durante la bienvenida a todos los equipos -realizada mediante un webinar-, Juan Saffie, secretario de Extensión de la Facultad de Ciencias Económicas de la UNC, agradeció a todas las entidades que son parte de esta iniciativa por su compromiso y aseguró: "Estos son tiempos difíciles que movilizan mucho y despiertan nuevas formas y ánimos de colaboración".

A su turno, Franco Francisca, subsecretario de Innovación, Transferen-

cia y Vinculación Tecnológica de la UNC y presidente de Fide, manifestó su beneplácito por la convocatoria de personas que piensan cómo generar acciones sinérgicas para encontrar soluciones innovadoras y creativas al Covid-19. "Como parte de la Universidad Nacional de Córdoba, es importante ponernos a disposición de la comunidad para aportar soluciones a un trabajo que se hace en conjunto", afirmó.

Por su parte, Luciano Crisafulli, director de Innovación de la Municipalidad de Córdoba, destacó la importancia de que las ideas que se proponen puedan convertirse en

prototipos a ser validados y que finalmente sean soluciones con un impacto concreto y con "alguna externalidad positiva" en la mejora de la calidad de vida de las personas. "En la Municipalidad, con el intendente Martín Llaryora, hay una apertura total para trabajar con proyectos vinculados a la innovación social y ya venimos apostando a los emprendedores locales", agregó.

Etapas del hackathon

Fase Comprender: El mentor introduce a cada equipo en la metodología de la hackatón y presenta la problemática. Con distintas herra-

amientas, se evalúa el problema o desafío y la planificación de roles y estrategias de abordaje. Los grupos trabajarán en modalidad virtual y enfocados en entender la complejidad del desafío y problema asignado.

Fase Proponer: El equipo trabaja en modalidad virtual para generar soluciones en la ideación de la solución.

Fase Materializar: Se trata de construir y probar un producto mínimo viable para la solución. Asimismo el equipo deberá comenzar a pensar y avanzar en el video pitch de presentación en base a los "entregables" interiores.

Llegada - entrega final: Un representante de cada equipo enviará a la organización un video pitch presentando la solución propuesta por su equipo.

Cierre y devolución: Feedback cruzado (entre mentores) en base a la presentación de cada grupo.

Regional

Este mismo hackatón se lleva a cabo en forma simultánea en otros países de la región. Originalmente, la iniciativa fue impulsada por el Centro de Innovación y Emprendimientos (CIE) de la Universidad ORT Uruguay, junto con la incubadora daVinciLabs de la Fundación da Vinci y, en Costa Rica, impulsada por la Agencia Universitaria para la Gestión del Emprendimiento (AUGE).